

CONSIDERAZIONI SULL'ACCORDO SKF E IL SUO INTRECCIO CON IL CONTRATTO NAZIONALE

Il 6 giugno 2016 dopo quasi due mesi di trattativa FIM-FIOM-UILM e FALI insieme all'Azienda hanno concordato la stesura definitiva del testo che rinnova il BOI e il CIMB per gli anni 2016-2017-2018, ovvero due Bonus, il BOI, legato alla redditività dell'azienda e il CIMB legato a cinque parametri di produttività, qualità, sicurezza, rapporto con il cliente interno e esterno all'azienda e di partecipazione dei lavoratori al miglioramento aziendale.

Testo che sarà firmato definitivamente nei prossimi giorni.

Nel frattempo il 1° luglio il referendum tra i lavoratori:

aventi diritto	Votanti (%)	SI	NO	B/N
2812	2336 (83)	1880 (81,3%)	432 (18,7%)	24

Per capire il voto occorre fare una riflessione su come sono andate le assemblee.

Tutte le assemblee hanno visto la presenza delle Segreterie di FIM-FIOM-UILM e FALI. Gli atteggiamenti sono stati però completamente diversi.

La FIM ha sempre detto in tutte le assemblee di votare SI

La FIOM non ha mai detto di votare SI, nonostante evidenziasse modifiche importanti all'accordo, la posizione era: se votate NO si riapre la trattativa (sapendo che non era così, perché anche la Fiom aveva dichiarato che il testo era definitivo), se votate SI, firmeremo (quando?). Quindi la Fiom decideva di non scegliere.

La UILM si è sempre appellata alla libertà di coscienza del lavoratore non dicendo mai se votare SI o NO e anzi, a Bari, usciva un comunicato Uilm che confermava tale scelta.

Il FALI ha sempre detto di votare SI, tranne che nelle assemblee di Airasca e c'è un motivo (tutto interno a SKF).

La posizione assunta nelle assemblee è il primo elemento di riflessione su che modello sindacale si deve costruire. Noi pensiamo che sia un modello della Responsabilità (se fai un accordo o "blindi" un testo lo sostieni), della trasparenza (se fai una scelta, chiedi ai lavoratori di sostenerla), della chiarezza (chiedo un voto per ciò che ho fatto).

Il secondo elemento di riflessione è che nonostante Fiom e Uilm non abbiano mai detto SI all'accordo, l'81,3% dei lavoratori ha votato SI (la Fiom è la seconda Organizzazione dopo il Fali e la Uilm la terza, insomma noi siamo gli ultimi!).

E' la conferma che la Fiom, non si è nemmeno mantenuta equidistante ma ha "lavorato" contro l'accordo. Lo testimoniano i 125 voti contrari in SKF Airasca (che corrispondono ai voti che prende la Fiom nelle elezioni RSU) e i 117 voti contrari a Villar Perosa (stessa analisi di prima). Ciò conferma un'ipocrisia sindacale ormai inaccettabile, e cioè che c'è un gruppo dirigente Fiom che a parole vuole far vedere alle aziende che fa gli accordi, che però è contestato dalla sua base ma tutto ciò non si deve né dire, né far vedere pubblicamente; salvo che quando si vota e si analizzano i voti ciò emerge chiaramente. (questo dovrebbe far riflettere sia SKF, sia Federmeccanica che ha dichiarato che senza la Fiom non si farà il CCNL)

Quei 1880 SI, sono frutto di chi ha sempre detto con chiarezza e responsabilità cosa abbiamo fatto e quindi chiedeva un voto netto e preciso: la FIM

Cosa dice l'accordo?

Come per gli anni precedenti, il nuovo "Contratto Collettivo Nazionale Economico SKF" (CCN SKF) sostituirà i Minimi Tabellari per il periodo 2016/2018. Minimi Tabellari che saranno ripristinati in busta paga dal 1° gennaio 2019.

Il testo definitivo che sarà operativo da luglio 2016 (il CIMB è operativo dal 1° gennaio 2016 e quindi a settembre sarà pagato il 1° semestre '16 con i nuovi target) prevede alcune migliorie per renderlo più chiaro ma nella sostanza i contenuti sono invariati rispetto al passato.

- Per il 1° semestre 2016 sarà erogata una UNA TANTUM di 240 € pagata al 30 giugno '16 (i 30 € che l'azienda doveva comunque darci anche se non si fosse rinnovato il BOI, per effetto delle clausole dell'accordo precedente, sono diventati 40 per il 1° semestre 2016!)
- Da luglio '16 i lavoratori "ritroveranno" nel cedolino paga la voce BOI di 40 €/mese
- Dal 1° gennaio 2017, per due anni, la voce BOI diventerà di 60 €/mese

Quindi il BOI, sostitutivo dei minimi tabellari, porterà per il periodo 2016-2018, il seguente "montante salariale":

per il 2016: 240 € di Una Tantum più 40 € per 7 mensilità per un totale di 520 €

per il 2017: 60 € per 13 mensilità per un totale di 780 €

per il 2018: 60 € per 13 mensilità per un totale di 780 €

tutto ciò a fronte del fatto che il CCNL Federmeccanica non è ancora stato rinnovato e a cui bisogna aggiungere l'erogazione del CIMB

dal 1° gennaio 2018 vengono aumentati i valori economici dei target del CIMB, quindi al raggiungimento degli stessi obiettivi degli anni precedenti sarà pagato di più.

Esempio:

parametro	Incidenza %	2016 €/mese	2017 €/mese	2018 €/mese
Pezzi versati	105	71,40	71,40	78,75
Pezzi versati	100	68,00	68,00	75,00
Pezzi versati	90	61,20	61,20	67,50

Nel caso si raggiunga il 100 %, nel 2018, si avrà un incremento di 84 €/anno sul CIMB

Il "PREMIO AGGIUNTIVO SULL'ASSENTEISMO" che oggi è pagato al 67% degli operai passa dal 10% al 15% (prendendo il PREMIO nei due semestri vale circa 40 €, da 80 a 120 €/anno)

Sono state poi apportate alcune migliorie sulle parti di incidenza diretta e indiretta di BOI e CIMB:

- Il BOI (non essendoci più i 30€ aggiuntivi all'aumento del CCNL del passato accordo che coprivano abbondantemente le incidenze indirette il cui valore è di qualche decimo di centesimo al mese, mentre l'incidenza del TFR è di 3/5 € mese a seconda del livello) inciderà sugli Istituti Indiretti come le maggiorazioni turno, ferie par e TFR... (ad esclusione delle maggiorazioni sullo straordinario)
- Anche a fronte di periodi di CIG o Contratti di Solidarietà il BOI sarà sempre pagato (come avveniva già con l'accordo precedente)
- Il BOI sarà SEMPRE PAGATO a fronte di qualsiasi assenza retribuita (era già così prima) come ad esempio: malattia, permessi 104, donazione sangue, ferie, infortunio.....)
- E' stato specificato, anche se percepivano già il pagamento di BOI e CIMB dal 2013, che i contratti di somministrazione e il contratto in staff leasing avranno i due Bonus pagati.
- Sarà calcolata presenza anche l'assenza certificata post-degenza dal calcolo del parametro "assenteismo" del CIMB, questa è una novità rispetto all'accordo precedente firmato da FIM e Fali)

L'accordo riconferma che nel corso del triennio (2016-2018) la somma erogata dai due parametri, BOI e CIMB, non potrà essere complessivamente inferiore all'erogazione del futuro Contratto Nazionale ancora da rinnovare.

E' stata aggiunta una clausola, che noi riteniamo non migliorativa, perché introduce l'ipotesi che i Bonus possano pagare meno del CCNL (nell'accordo precedente, firmato da FIM e Fali, l'ipotesi era tassativamente esclusa) per cui, se così fosse a Dicembre 2018 ci sarà il conguaglio dell'eventuale differenza negativa. L'azienda, nella trattativa, aveva lasciato la data in bianco e la Fiom ha proposto gennaio-febbraio 2019. La FIM ha chiesto che inderogabilmente la data non poteva che essere dicembre '18 perché sennò sarebbe stato derogare ai tre anni di durata del CCNL. Ricordo questo episodio perché mette in evidenza la differenza di approccio contrattuale: la Fiom con un approccio ideologico nei fatti dimostra debolezze contrattualiste; la

FIM con un approccio sindacale e contrattuale fa rispettare le regole e i contratti senza strombazzamenti ideologici.

I lavoratori SKF, con il CCN Economico SKF, da gennaio 2016 percepiranno soldi in anticipo rispetto al CCNL

Quanto hanno preso i lavoratori SKF con l'accordo del 2013 firmato da FIM e FALI?

BOI+CIMB	giu/dic 2013	2014	2015	Totale
Media operai	312	1058	1298	2668

Quanto prenderanno i lavoratori SKF con il rinnovo dell'accordo sul BOI e CIMB (calcolando la media dei precedenti due anni e mezzo di CIMB che ammontava a circa 700 €/anno)

	2016	2017	2018	Totale
BOI+Una Tantum	520	780	780	2080
CIMB (media)	700	700	700	2100

I 2080 € del solo Bonus BOI, una volta definito il Contratto Nazionale, sarà molto più alto dell'aumento del CCNL.

Vediamo perché:

il rinnovo del CCNL è in alto mare e siamo, di fatto, a settembre '16. Stante la posizione di Federmeccanica e gli Accordi Interconfederali, sebbene scaduti, riesce difficile pensare che ci venga riconosciuta una Una Tantum per il 2016.

Atteniamoci, allora, solo all'inflazione programmata in base all'indice IPCA (che tra l'altro non è stato recepito nell'accordo tra Cgil-Cisl-Uil (sic!!))

	2016	2017	2018	totale
Indice IPCA	0,5	1,0	1,2	2,7
Valore punto arrotondato 20 €	10 €	20 €	24 €	54 €

Che corrispondono come montante salariale, nei tre anni, a:

2016	2017	2018	Totale
130 €	260 €	312 €	702

Il BOI (anche depurato dell'Una Tantum (2080-240=1840)) è quindi abbondantemente superiore al futuro aumento del CCNL.

Possiamo, perciò, dire con certezza che i 2100 € medi del CIMB che i lavoratori SKF percepiranno sarà la quota di salario aggiuntiva al CCNL nel corso del triennio e 4180 € circa sarà comunque la cifra media percepibile complessivamente dal lavoratore nel triennio

Quali considerazioni:

Abbiamo rinnovato il BOI e il CIMB nella continuità dell'accordo precedente affinando e precisando alcune questioni e dimostrando a Fiom e Uilm la bontà dell'accordo fatto da FIM e Fali nel 2013.

E' un accordo che, come il precedente, mette in sicurezza TUTTI i siti italiani di SKF perché con il BOI e il CIMB si punta a migliorare l'efficienza organizzativa, la produttività erogando un salario per obiettivi e questo è molto importante nel "sistema WORLD SKF", senza mettere in discussione il Contratto Nazionale.

Vediamo ora il rapporto tra il Contratto SKF e il CCNL.

Questo accordo è "uno schiaffo" sindacale a Federmeccanica e alla sua proposta fatta al tavolo della trattativa che prevede un aumento contrattuale percepibile dal 5% della categoria e nel contempo non c'è nessuna esigibilità sui 260 €/annui previsti sul secondo livello contrattuale.

Questo accordo "aiuta" la delegazione FIM-FIOM-UILM perché dimostra che è possibile rinnovare il Contratto Nazionale sulla base di parametri di produttività, qualità e redditività salvaguardando i due livelli contrattuali. Federmeccanica, con la sua proposta, vuole "annegare" i due livelli contrattuali; l'accordo SKF dice invece che i due livelli possono "emergere" e "integrarsi", non sparire come propone indirettamente Federmeccanica.

Perché? Qual è la base dell'accordo?

La filosofia dell'accordo dice che l'azienda integra in un accordo aziendale gli aumenti del Contratto Nazionale ma non li annulla, anzi aggiunge quote di salario se si ottengono risultati di produttività e redditività. Insomma "fa fruttare" l'aumento del Contratto Nazionale per tre anni migliorando le performance aziendali e erogando quote aggiuntive, al termine dei tre anni si ripristinano i minimi tabellari, perché la produttività è aumentata e quindi il risultato è consolidato per l'azienda e per il lavoratore. E si ricomincia da capo!

Dentro un Contratto ci sono due Contratti, quello Nazionale e quello Aziendale, con una quota certa e una quota variabile. In modi simili, ma diversi, è anche la filosofia del CCSL in FCA/CNHI.

Con l'accordo SKF abbiamo salvaguardato il CCNL, blindandolo dentro un meccanismo che può far convivere contrattazione di secondo livello e quella nazionale. Alcuni osservano che solo le grandi aziende possono fare accordi simili.

Credo proprio di no, basta dire che delle quote di produttività e redditività ogni anno, a gennaio, si consolida nei minimi tabellari l'inflazione dell'anno precedente e il resto diventa contrattazione aziendale.

Tutte le aziende possono farlo, basta volerlo.

A noi sembra che, al contrario, Federmeccanica voglia togliere un livello contrattuale, non voglia accettare le sfide sulla competitività che l'accordo SKF invece accetta e vince, con il Sindacato.....unito o diviso che sia. Perché la FIM prima del rapporto con le altre Organizzazioni Sindacali guarda alla bontà degli accordi e ai vantaggi per i lavoratori, poi....non importa quanti firmano.

Claudio Chiarle
Segretario generale FIM-CISL
Torino e Canavese

Torino, 4 luglio 2016